



SOSIALISASI DALAM MENYIAPKAN KEPEMIMPINAN DI ERA DIGITAL

Oleh

Muhammad Yuliansyah¹, Agustina Rahmi², Kasypul Anwar³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Islam Kalimantan
MAB

Email: ¹m.yuliansyah170777@gmail.com

Article History:

Received: 17-04-2025

Revised: 07-05-2025

Accepted: 20-05-2025

Keywords:

Strategi Pemasaran

Digital, Strategi

Pemasaran Kreatif,

Inovatif

Abstract: Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Perilaku ini dikembangkan setiap saat dan yang dipelajari oleh pihak lain untuk mengenal ataupun menilai kepemimpinan seseorang. Namun demikian, gaya kepemimpinan seseorang tidaklah bersifat "fixed", yaitu bahwa seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara. Pada sisi lain, setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen atau watak, dan kepribadian sendiri yang unik/khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakannya dari orang lain.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transaksional muncul ketika pemimpin dan bawahan sepakat mengenai hal apa yang harus dilakukan bahwa untuk mendapatkan *reward* atau menghindari *punishment* (Bass, 1985). Kepemimpinan ini menekankan proses transaksi antara atasan dan karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional menekankan interaksi antara atasan dan pegawainya dengan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu.

Walaupun kedua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional sama-sama berusaha untuk menumbuhkan motivasi bawahan untuk bekerja, tetapi penerimaan bawahan terhadap kedua gaya tersebut belum tentu memuaskan. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan Budaya bawahan dibanding gaya kepemimpinan gaya transaksional (Hatter dan Bass, 1988).

Dalam melakukan fungsinya seorang pemimpin mempunyai gaya tersendiri. Davis dan Newstrom (1989) mendefinisikan gaya kepemimpinan (*leadership style*) sebagai "*total pattern of a leader's actions, as perceived by the leader's employees*". Tipe gaya kepemimpinan seorang leader berbeda-beda. Namun tidak ada tipe gaya kepemimpinan yang dapat terbaik ataupun terburuk, karena hal ini sangat tergantung pada kondisi kerja.

yang dihadapi.

Maka edukasi dan sosialisasi tentang kepemimpinan di era digital perlu diberikan kepada mahasiswa⁹ⁱ⁾ pascasarjana uniska dan menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan disekolah.

Berdasarkan dari hasil tingkat kedisiplinan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran guru di Kecamatan Batu Ampar belum mencapai 100% dari yang diharapkan. Dampak dari tidak disiplin kerja guru tersebut, maka akan menurunkan prestasi siswa, dan resistensi guru untuk berubah serta semangat kerja yang rendah. Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan disiplin kerja guru, yang merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Pendapat Rivai (2014:64) menyatakan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang, seperti motivasi kerja, semangat kerja, dan inisiatif kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti tingkat kesejahteraan, gaya kepemimpinan, ketegasan, pengawasan, dan insentif.

Namun kesemuanya tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang mengatur tindakan dan arah bawahannya. Jadi, salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru sekolah, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Kartini, Kartono (2008:120) tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (kacau balau). Pemimpin (*leader*) adalah orang yang harus dihormati, diikuti segala bentuk perintahnya, bahkan ditakuti karena kekuasaannya. Sedangkan kepemimpinan (*leadership*) adalah seseorang dengan gayanya dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang bertujuan mengatur, menggerakkan dan mengarahkan orang-orang tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias dan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Jadi, seorang pemimpin dengan kepemimpinannya atas dasar kekuasaan (*authority*) dan kekuatan (*power*) harus mampu mempengaruhi orang lain baik bersifat paksaan atau persuasif.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dalam 4 bagian utama tahapan: penyusunan materi PkM, pembuatan proposal, pelaksanaan, dan proses pelaporan akhir.

Kedua, adalah tahap pembuatan proposal awal, meski dengan berbagai kekurangan yang masih ada, dibuatlah proposal awal yang menguraikan poin-poin penting yang harus dijalankan dan diuraikan dalam proposal awal. Termasuk di antaranya pencarian mahasiswa yang memilih untuk ikut serta sebagai bagian tim PkM. Penjelasan tentang peranan dan kemungkinan mahasiswa untuk menyampaikan *sharing* dalam pelaksanaan yang termasuk dalam kegiatan "Mahasiswa Mengajar".

Tahap ketiga, pelaksanaan PKM yang dilakukan pada hari Kamis, Oktober 2025. Kepala sekolah memberikan waktu yang cocok untuk pelaksanaan secara online melalui zoom, yaitu pilihan di hari Selasa atau Kamis setelah siswa siswi Sekolah selesai Ujian Tengah Semester.

Diawali dengan pemberian pengetahuan atau edukasi tentang gaya kepemimpinan transformasional yang mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja kemudian membandingkan nya dengan kondisi program kerja ketua OSIS dan melakukan diskusi dan



sharing serta memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat dan *experience sharing* mahasiswa dalam organisasi dalam menanggapi kemungkinan pelaksanaan program kerja yang kemudian diuraikan satu per satu.

HASIL

Seorang pemimpin turut menentukan Budaya (*satisfaction*) dan motivasi para karyawannya (Davis & Newstrom, 1989). Hal ini dimulai dari bagaimana seorang pemimpin menyediakan bantuan (*assistance*) kepada para karyawan/bawahan dalam mencapai tujuan. Budaya kerja yang tinggi memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi dan pekerjaan, memperbaiki kesehatan fisik dan mental serta meningkatkan kualitas hidup baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Ketidakpuasan kerja menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran, *turn over*, masalah dalam pekerjaan, keluhan kerja, guncangan terhadap kesatuan kerja organisasi dan menyebabkan iklim organisasi yang negatif. Maka dalam proses kepemimpinannya seorang pemimpin menentukan bagaimana karyawan maupun organisasi mencapai tujuannya.

Menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang tangguh pada diri seseorang memang membutuhkan waktu dan latihan terus menerus yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari siswa. Dibutuhkan pula kesabaran untuk selalu mengasah *skill* kepemimpinan dalam pengambilan keputusan serta perlu untuk kerja sama dari sesama siswa yang tergabung dalam OSIS sekolah.

Jiwa kepemimpinan dapat diupayakan untuk dikembangkan serta dibekalkan pada generasi muda untuk menguatkan mental sebagai bekal masa depan.

Membiasakan menjalani kehidupan sebagai praktik dan penalaran langsung akan menimbulkan semangat tinggi untuk berpola hidup produktif. Penanaman gagasan bahwa setiap waktu adalah uang, setiap tenaga adalah kerja dan setiap ide merupakan inovasi perubahan. Tumbuhkan bahwa generasi muda memang siap untuk menjadi agen perubahan.

Dikarenakan negara membutuhkan generasi muda yang berani melakukan ide-ide yang ada di benak mereka, maka diharapkan para generasi muda berani merealisasikan ide-ide dan keluar dari *comfort zone* untuk melakukan hal-hal baru yang akan membawa keuntungan bagi sekolah sesuai yang dicita-citakan SMA N 1 serta kelak dapat memberikan yang terbaik bagi negara tercinta, Indonesia

Diharapkan pendidikan Indonesia bisa lebih mengacu kepada praktik yang akan meningkatkan kreatif siswa dalam berpikir dan praktik di sosial masyarakat. Pelaksanaan PkM sekolah menjadi salah satunya cara Mendikbudristek menjangkau sekolah-sekolah melalui Perguruan Tinggi maupun Universitas

KESIMPULAN

1. Kepala Sekolah berharap pada tahun berikutnya masih dapat memperoleh kesempatan kehadiran tim PKM Uniska bersama mahasiswa untuk membekali siswa-siswi SMA N 1 mengenai topik-topik baru yang dapat didiskusikan berikutnya.
2. Modul ppt yang diberikan sederhana namun dapat dijadikan bacaan dan panduan untuk mengingat kembali edukasi kepemimpinan / *leadership* yang disampaikan dan telah diberikan kepada siswa-siswi SMA N 1 marabahan

:

DAFTAR REFERENSI

- [1] Bass, B.M (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York. The free press.____(1997).
- [2] *Does the Transactional -Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?* American Psychology, 2(2), 130-139.
- [3] Conger, Jay A. and Kanungo, Rabindra N. (1989). *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness* (First Edition). San Francisco, California: Jossey-Bass Inc.
- [4] Daryanto, Arief, dan Daryanto, Heni (2001). *Model kepemimpinan agribisnis di masa Depan*.
- [5] Davis, K., and Newstrom, J.W. (1989). *Organization behavior: Human behavior of work*. (8 ed.) Singapura: McGraw Hill Inc.
- [6] Gibson, J.L., Ivancevich, and Donnelly, J.H. (1989). *Organisasi: Perilaku-struktur proses* (ed-2). Jakarta: Erlangga.
- [7] Hater, J.J., and Bass, B.M. (1988) Superior's Evaluations and Subordinates Perception of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695-702.
- [8] Robbins, S. P. (1996) *Organizational behavior; Concept-controversies- applications* (7th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- [9] Rosyana dan Maria Gueretti Paloma K. (2004). *Gaya kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap Budaya kerja karyawan*. Skripsi. Unika Atma Jaya Jakarta